

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA**  
*Sentencia 547/2019, de 11 de julio de 2019*  
*Sala de lo Social*  
*Rec. n.º 508/2019*

#### SUMARIO:

**Conflicto colectivo. Validez del acuerdo que condiciona el abono de la retribución variable o bonus al alta en la empresa durante todo el año. Ausencia de discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos.** El acuerdo analizado no es discriminatorio para ninguno de los colectivos indicados en el escrito de demanda. En particular, en relación a los trabajadores que hayan suscrito contratos temporales frente a aquellos otros que cuenten con contrato indefinido, pues el acuerdo afecta a ambos por igual. En el caso de que cualquiera de ellos vea extinguido su contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de 2017, no cobrarían la retribución variable. Tampoco se excluye al personal en situación de incapacidad temporal, ya que la suspensión del contrato no implica la baja en el régimen de Seguridad Social. La Sala estima que el acuerdo no vulnera lo dispuesto en el artículo 14 de la CE, en relación al artículo 15.6 del ET, que impone la igualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos. No establece un trato diferente en función de la modalidad contractual suscrita por cada trabajador, sino que únicamente impone el requisito del alta durante el año natural, de modo que el devengo de la retribución variable exige este requisito, pero esta circunstancia puede afectar por igual a trabajadores temporales e indefinidos, en función del tiempo trabajado, sin que se advierta una mayor incidencia en los trabajadores que cuenten con un contrato temporal. De hecho es perfectamente posible que los contratos de duración determinada alcancen el límite del año natural, pues, a título de ejemplo, el contrato de interinidad puede extenderse por el tiempo que sea necesario para la cobertura de la plaza y el contrato de obra o servicio tiene un límite temporal de cuatro años. No hay que confundir este supuesto con la práctica contraria a derecho consistente en someter el cobro de una partida salarial, ya devengada, a la condición de que el trabajador se encuentre en alta en la empresa en el momento de su pago. En el presente caso, la condición de alta en la empresa se refiere, no al momento del pago, una vez que la retribución se ha devengado, sino a un periodo de tiempo previo, que es precisamente el tiempo durante el cual la misma se devenga. Además, el acuerdo responde a una finalidad legítima, que no es otra que la necesidad de retención del personal y goza de una presunción de validez, derivada de la suscripción por parte de la práctica totalidad de los miembros del comité de empresa.

#### PRECEPTOS:

Constitución Española, art. 14.  
RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 4.2 f) y 17.

#### PONENTE:

*Doña Elena Pérez Pérez.*

Magistrados:

Don ELENA PEREZ PEREZ  
Don MARIA DE LAS MERCEDES SANCHA SAIZ  
Don RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS

**SENTENCIA nº 000547/2019**

En Santander, a 11 de julio del 2019.

**PRESIDENTA**

Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Mercedes Sancha Saiz

**MAGISTRADOS**

Ilmo. Sr. D. Rubén López Tamés Iglesias

Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. ELENA PEREZ PEREZ (ponente)

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup>. Carina (USO) y D. Gerardo (Secc. Sindical USO) contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. cuatro de Santander, ha sido Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. ELENA PEREZ PEREZ, quien expresa el parecer de la Sala.

**ANTECEDENTES DE HECHO****Primero.**

Según consta en autos se presentó demanda de conflicto colectivo por D<sup>a</sup>. Carina (USO) y D. Gerardo (Secc. Sindical USO), siendo demandados, el sindicato, Comisiones Obreras de Cantabria, la empresa, Solvay Química, SL, el comité de empresa de Solvay Química, S.L. y el sindicato, Unión General de Trabajadores. Ha sido parte el Ministerio Fiscal.

En su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en 15 de abril de 2019, en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

**Segundo.**

Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.-SOLVAY QUÍMICA, S.L. y Grupo Solvay.

1. El Grupo SOLVAY, empresa química de múltiples especialidades, tiene su sede principal en Bruselas (Bélgica) y cuenta con más de 400 centros de trabajo distribuidos en 52 países y con un número aproximado de 26.000 empleados.

2. La empresa SOLVAY QUÍMICA, S.L. tiene dos centros de trabajo distribuidos en el territorio español: uno en Torrelavega (Santander) y otro en Barcelona.

2º.- Bonus 2017.

1. "Solvay Global Forum".

En el mes de marzo del año 2015 se constituyó en el ámbito de Solvay a nivel mundial, el denominado "Solvay Global Forum", organismo de representación de los trabajadores del Grupo que, en la práctica, viene a ser una especie de Comité de Empresa Mundial en el que participan representantes sindicales de los diferentes continentes y cuyo fin es fomentar el diálogo social interno entre los representantes de los empleados y la alta dirección de Solvay.

Este Foro Global está integrado por 8 miembros en representación de los trabajadores de la empresa SOLVAY a nivel internacional: 4 de ellos pertenecen a la Secretaría del Comité de Empresa Europeo y los 4

restantes representan a cada una de las denominadas áreas del Grupo en el resto de los continentes: 1 miembro es de EEUU (América del Norte), otro es de Brasil (Latinoamérica), un tercer miembro es de China (Asia) y el cuarto y último miembro no perteneciente a Europa procede de Corea (Asia).

2. Acuerdo mundial de 22 de febrero de 2017 sobre el Plan mundial de reparto de beneficios por logro de resultados de Solvay (2017)".

En fecha 22 de febrero de 2017, durante la sesión anual del Solvay Global Forum se suscribió entre este organismo de representación de los trabajadores y la empresa Solvay el denominado "Acuerdo mundial de 22 de febrero de 2017 sobre el Plan mundial de reparto de beneficios por logro de resultados de Solvay (2017)", firmado, de una parte, por Maximino, Presidente del Comité Ejecutivo y Director General de Solvay y, de otra por Leon, Coordinador del Solvay Global Forum, en el cual se establecen las condiciones para el reparto de beneficios en el año 2017.

El Preámbulo de este acuerdo indica: Solvay ha decidido introducir un Programa mundial de reparto de beneficios por logro de resultados, del cual podrán beneficiarse todos sus empleados a escala mundial. (...). El programa tiene un doble objetivo: proporcionar un elemento motivador que reconozca las aportaciones de los empleados implicándolos en los resultados del Grupo a nivel mundial y, de este modo, reforzar su sensación de pertenencia al Grupo Solvay. Teniendo esto en cuenta, las partes acuerdan implantar un programa de incentivos para trabajadores vinculado a los resultados del Grupo, medidos mediante criterios tanto cuantitativos como cualitativos y asociados al logro de los objetivos financiero y de desarrollo sostenible.

Este Acuerdo mundial de reparto de beneficios estableció el abono de una retribución variable colectiva para el año 2017, denominada "Global Performance Sharing Plan". Esta retribución consiste en el abono en cada país de una suma fija a todos los trabajadores beneficiarios, que se les entregará en la nómina de abril de 2018 y su percepción está vinculada a dos tipos de objetivos: uno primero asociado a resultados financieros; y un segundo objetivo, al desarrollo sostenible.

El artículo 1 del Acuerdo establece que " será aplicable a todos los trabajadores de las empresas en las que Solvay SA tiene una participación, de forma directa o indirecta, de más del 50%.

El último párrafo dicho artículo señala que la bonificación se entregará a los empleados que hayan trabajado para el Grupo durante todo el año en cuestión, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

En el artículo 2, dedicado al cálculo de los resultados mundiales y presupuesto, se establece que respecto a 2017 se repartirá un presupuesto bruto de 12 millones de euros si se cumplen los objetivos fijados, donde el 80% está vinculado a objetivos financieros (2-1) y el 20% al objetivo de desarrollo sostenible (2-2). A continuación, se determinan las sumas que se repartirán en cada caso, especificándose, además, los resultados financieros que deben conseguirse para cumplir el primer objetivo y, en segundo lugar, el objetivo vinculado al desarrollo sostenible que también deberá alcanzarse para que se produzca el reparto de beneficios.

El artículo 3 del Acuerdo dispone que una vez que se han alcanzado las sumas presupuestadas (9,6 millones de euros si se alcanzan los objetivos vinculados a resultados financieros y 2,4 millones de euros si se consigue el objetivo vinculado al desarrollo sostenible), las mismas "se dividirán en proporción al coste salarial total de los distintos países y en cada país se repartirá una suma fija a todos los trabajadores beneficiarios. El precepto finaliza señalando que la bonificación de 2017 se entregará antes del 30 de abril de 2018.

3. Centro de trabajo de Torrelavega de SOLVAY QUÍMICA, S.L.

a. Acuerdo para el pago de la retribución variable colectiva del GRUPO SOLVAY llamada "global performance sharing plan", suscrito en Torrelavega, en fecha 29 de marzo de 2018. Bonus de 2017.

En aplicación del referido acuerdo mundial, y por lo que respecta a Solvay España, se han suscrito diversos acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo que Solvay Química tiene en España (Torrelavega y Barcelona), para fijar las condiciones del abono de la retribución variable colectiva (Global Performance Sharing Plan), una vez verificado que se ha conseguido el objetivo económico del Grupo Solvay en 2017 y se ha logrado por otro lado el objetivo en materia desarrollo sostenible del Grupo, que eran las condiciones para el reparto de esta retribución variable colectiva no consolidable.

Respecto del centro de SOLVAY QUÍMICA, S.L. de Torrelavega, mediante ACUERDO PARA EL PAGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

COLECTIVA DEL GRUPO SOLVAY LLAMADA "GLOBAL

PERFORMANCE SHARING PLAN", suscrito en Torrelavega, en fecha 29 de marzo de 2018, la empresa y el comité de empresa de ese centro de trabajo, pactaron que para la percepción de la paga colectiva no

consolidable (que respecto al año 2017 ascendió a 1.040 € brutos) los trabajadores tenían que haber estado en activo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2017, excluyéndose de la percepción de dicho bonus a los trabajadores que no hayan estado de alta en los seguros sociales de la empresa durante todo el año natural de 2017, independientemente de los motivos que hayan generado dicha situación.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial, se indicó que sólo se prorrateará la citada cantidad de 1.040 € brutos en el caso de que alguna persona haya trabajado en 2017 a tiempo parcial, en cuyo caso se abonará el bonus proporcionalmente al tiempo trabajado respecto de la jornada de trabajo a tiempo completo.

En el acuerdo también se reconoce que el Global Performance Sharing Plan ha sido acordado para el año 2017 en el seno del Global Forum del Grupo Solvay y que el bonus pactado para el año 2017 es el que se abonará en la nómina de abril de 2018.

El acuerdo fue firmado por 11 de los 13 miembros del Comité de Empresa, entre ellos dos de USO; los otros dos ausentes.

b. Abono del bonus.

El presupuesto aprobado para España de acuerdo con el pacto firmado por el Comité Ejecutivo de Solvay y el Solvay Global Forum para el abono de la retribución variable colectiva del Grupo Solvay para repartir entre los trabajadores de SOLVAY QUÍMICA, S.L. que cumplieran las condiciones establecidas en el Plan, asciende a 349.440 € para el variable de 2017.

339 trabajadores de SOLVAY QUÍMICA, S.L. cumplieron el requisito de permanecer de alta todo el año natural 2017. A los cuales se abonó la cantidad de 1.040 € brutos en las nóminas de abril de 2018 y de conformidad con las referidas condiciones establecidas por la empresa.

De estimarse la demanda, se beneficiarían 31 trabajadores.

c. Bonus de 2015 y 2016.

Las retribuciones variables colectivas de los años 2015 y 2016 se abonaron conforme a las mismas condiciones del bonus de 2017 (a los trabajadores que no hayan estado de alta en los seguros sociales de la empresa durante todo el año natural de (...), independientemente de los motivos que hayan generado dicha situación), en virtud de los acuerdos suscritos entre la empresa y el comité de empresa del centro de Torrelavega, de 08 de abril de 2016 y 20 de marzo de 2017, en concordancia con los acuerdos mundiales sobre el plan mundial de reparto de beneficios de 29 de mayo de 2015 y 04 de marzo de 2016, que establecían que la bonificación se entregaría a los empleados que hayan trabajado para el grupo durante todo el año en cuestión, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

d. Bonus de 2014. Acuerdo con el Comité de Empresa de Torrelavega de 26 de marzo de 2015.

Mediante el ACUERDO PARA EL PAGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE COLECTIVA DEL GRUPO SOLVAY LLAMADA "GLOBAL PERFORMANCE SHARING PLAN", suscrito en Torrelavega, en fecha 26 de marzo de 2015, entre la empresa y el comité de empresa de este centro de trabajo, se acordó el abono de la variable de 2014 en proporción al tiempo trabajado, siempre que el trabajador tuviera una antigüedad mayor de tres meses y hubiera iniciado su relación antes del 01 de octubre de 2015.

3º.- SAN de 12 de septiembre de 2018 .

El sindicato USO (al que se adhirió CCOO) interpuso demanda de conflicto colectivo contra SOLVAY QUÍMICA impugnando la práctica empresarial (de los años 2015, 2016 y 2017) de negar los bonus a los trabajadores que no hubieran estado de alta todo el año. La SAN de 12 de septiembre de 2018, procedimiento de conflicto colectivo 70/2018, desestimó la demanda por inadecuación del procedimiento al apreciar que no se estaba ante un conflicto jurídico, sino de intereses, pues la práctica empresarial impugnada se limitó a cumplir el acuerdo que los sustentaba, negociado con los representantes de los trabajadores y no impugnado.

La mencionada sentencia se da por reproducida (folios 102 a 110).

4º.- Conciliación.

Con fecha 05 de diciembre de 2018 la parte actora presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto de conciliación con fecha 18 de diciembre de 2018 con el resultado de celebrado sin avenencia.

**Tercero.**

En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "En atención a lo expuesto, se desestima la demanda interpuesta por la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) contra SOLVAY QUÍMICA, S.L., COMITÉ DE EMPRESA DE SOLVAY QUÍMICA, S.L., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA, a quienes se absuelve de todos los pedimentos de la demanda".

**Cuarto.**

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandante, siendo impugnado por la parte contraria, Solvay Química S.L., pasándose los autos a la Ponente para su examen y resolución por la Sala.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero. Resumen del debate.**

La sentencia recurrida analiza el requisito recogido en el acuerdo de empresa, de fecha 29 de marzo de 2018, para el pago de la retribución variable del Grupo Solvay para la fábrica de Barreda-Torrelavega, consistente en permanecer de alta en la empresa durante todo el año natural de 2017.

La sentencia desestima la demanda interpuesta por el sindicato Unión Sindical Obrera (USO). Considera que el referido acuerdo no resulta discriminatorio para los trabajadores temporales frente a los indefinidos, ni tampoco excluye al personal en situación de incapacidad temporal. Su sentido y justificación se encuentra en la retención del personal y en que los objetivos perseguidos no son de carácter individual sino colectivo. Además, tiene en cuenta que el acuerdo fue suscrito por la empresa y todos los sindicatos del comité de empresa, incluido el sindicato demandante y no vulnera ningún precepto del XX convenio colectivo general de la industria química, suscrito el 5 de julio de 2018.

Frente a la sentencia de instancia se alza el sindicato USO en dos motivos. En el primero de ellos, con amparo procesal en el apartado b) del artículo 193 LRJS, insta la revisión del relato fáctico y en el segundo, con base en el apartado c) del mismo artículo 193 LRJS, denuncia la infracción de los artículos 14 CE, 4 y 17 ET, así como del artículo 34 del convenio colectivo aplicable y el 165.a) LRJS.

**Segundo.**

La revisión fáctica que solicita pretende incluir un nuevo hecho probado con la siguiente redacción: "QUINTO.- Con fecha 26 de abril de 2017, la Federación de Industria de USO inició ante el SIMA la tramitación de solicitud de procedimiento de mediación con motivo de la exclusión del percibo de la retribución variable a los trabajadores que no estuvieron de alta en la Seguridad Social durante todo el año natural.

El 5 de abril de 2018, la Sección Sindical Estatal de USO en Solvay presentó sendas solicitudes a la Comisión Paritaria del Convenio General de la Industria Química y a la Comisión Mixta-Paritaria del Pacto de Aplicación Solvay - Torrelavega a fin de que se informara acerca de la interpretación del derecho de los trabajadores que no completaron el año en alta en Seguridad Social a percibir la parte proporcional de la paga de retribución variable de 2017.

El 30 de abril de 2018 USO formuló ante el SIMA reclamación de la paga de la Retribución Variable en proporción al tiempo trabajado."

La pretensión se basa en la documental unida a los folios núm. 152 y siguientes, que es la primera reclamación al SIMA; folios núm. 58 y 59, que son los escritos a las Comisiones Paritarias y en los folios núm. 160 a 173, que es la segunda reclamación al SIMA.

Considera que la adición es trascendente dado que trata de acreditar que el sindicato ha defendido el pago de la retribución variable en proporción al tiempo trabajado durante el año natural.

En contra de lo que se argumenta, consideramos que la pretensión carece de trascendencia de cara a la modificación del signo del fallo. Con independencia de las actuaciones desarrolladas por el sindicato (solicitud de procedimiento de mediación; solicitudes a la Comisión Paritaria del Convenio General de la Industria Química y a la Comisión Mixta-Paritaria del Pacto de Aplicación Solvay y de la reclamación ante el SIMA), lo cierto es que

consta que el acuerdo de empresa suscrito en Torrelavega, el 29 de marzo de 2018, fue firmado por los miembros del comité de empresa de USO (salvo uno, que se encontraba ausente). El acuerdo se suscribió por once de los trece miembros de comité de empresa (los dos miembros ausentes pertenecían, uno a USO y el otro a UGT).

Consta además que los bonus de años anteriores, en concreto, de 2015 y 2016, se pactaron en idénticas condiciones, esto es, se fijaba que la retribución variable se abonaría a los trabajadores que hubieran trabajado para el grupo durante todo el año, es decir, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. Concretamente, el acuerdo de 8 de abril de 2016 fue firmado por 12 de los 13 miembros del comité de empresa, entre los que se encontraban los tres representantes del sindicato USO.

El único bonus que se pactó en proporción al tiempo trabajado fue el del año 2014, pero en el acuerdo de 26 de marzo de 2015, se fijaron otras condiciones, que eran que el trabajador debía contar con una antigüedad superior a tres meses y, además, haber iniciado su relación laboral antes del día 1 de octubre del año 2015. Como se declara en la sentencia recurrida, no consta que dicho acuerdo, como los restantes, fuera impugnado por el sindicato actor.

Con tales antecedentes fácticos, la adición postulada carece de trascendencia, pues no se pone en duda la legitimación del sindicato para impugnar y solicitar la nulidad del acuerdo. Lo único que se cuestiona es si efectivamente vulnera o no el derecho a la igualdad.

### **Tercero. Infracciones jurídicas.**

1.- En el motivo de infracción jurídica denuncia la vulneración de lo dispuesto en los artículos 14 CE y 4 y 17 ET, así como del artículo 34 del convenio colectivo y el 165.a) LRJS.

En primer lugar, sostiene que la finalidad del bonus o retribución variable es proporcionar un elemento motivador que reconozca las aportaciones de los empleados implicándolos en los resultados del Grupo a nivel mundial. Dicha implicación es aplicable a todos los trabajadores de la empresa, sin que quepa diferenciar entre indefinidos o temporales, pues es evidente que los resultados obtenidos a final del año vendrán originados por las aportaciones laborales realizadas por unos y otros, con la única diferencia del tiempo que han prestado en la empresa, lo que motivaría, en su caso, que el abono del bonus fuera proporcional al tiempo trabajado en la empresa a lo largo del año.

A su juicio, la cláusula de permanencia exigida para el cobro del bonus es contraria a derecho por varios motivos. En primer lugar, los contratos de los trabajadores no recogen tal cláusula de permanencia.

De otra parte, el carácter colectivo del acuerdo y de los objetivos pactados tampoco supone la posibilidad de introducir restricciones en el pago de la retribución variable por una cuestión temporal, pues debe prevalecer el esfuerzo y la participación del trabajador sobre el factor temporal.

Por otro lado, considera que, aunque el artículo 34 del XX convenio colectivo general de la industria química no establece nada respecto a la posibilidad de fijar requisitos temporales para acceder a la retribución variable, también lo es que, en caso de haberlos establecido, serían nulos, dado que todos los trabajadores tienen derecho a participar en el reparto de los objetivos, sin que quepan exclusiones derivadas del tiempo de trabajo desarrollado.

En definitiva, la exclusión de los trabajadores que no han estado de alta en la empresa durante todo el año 2017 infringe el artículo 14 CE y también el artículo 17 ET, dado que es una diferencia de trato injustificada o arbitraria, que no resulta ni razonable, objetiva ni proporcionada.

Por otro lado, considera que la Sentencia recurrida otorga especial legitimidad al acuerdo impugnado por haber sido suscrito por todos los sindicatos del comité y considera que es un error confundir el comité de empresa con los sindicatos.

2.- En primer lugar, antes de analizar las cuestiones que se plantean en el escrito de recurso, hemos de efectuar una serie de puntualizaciones respecto al principio de igualdad, cuya vulneración se denuncia en el escrito de recurso.

La Constitución Española protege la igualdad ante la Ley y la igualdad en la aplicación de la Ley. De acuerdo con la STC 2/2007, de 15 de enero, el principio de igualdad no solo consiste en el derecho a ser tratado igual cuando se habla de colectivos vinculados a un criterio de identidad común, sino el de no ser tratado en forma desigual por una mera arbitrariedad.

El contenido del art. 14 CE debe interpretarse en un sentido unitario, dado que cabría considerar discriminatorio tanto el trato diferenciado por alguna de las causas expresamente contempladas, como el quebrantamiento del derecho a la igualdad por inexistencia de causa que justifique dicha diferencia.

La sentencia del Tribunal Constitucional 36/2011, de 28 de marzo, ha fijado una doctrina que identifica el "principio general de igualdad como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de modo que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas".

Por otro lado, la aplicación del principio de igualdad ante la Ley obliga a que esta sea aplicada efectivamente de modo igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación. Es decir, no es posible establecer diferencias de trato por razón de las personas o de las circunstancias que no sean las establecidas en la norma.

Ahora bien, respecto al derecho a la igualdad ante la Ley, es necesario recordar que no implica un tratamiento legal igual en todos los supuestos con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. Esto es, no toda desigualdad de trato normativo en la regulación de una determinada materia, supone una infracción del art. 14 CE, sino solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales y ello, siempre no exista justificación objetiva y razonable para ello.

Como regla general, el principio de igualdad exige que, a iguales supuestos de hecho, se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, prohíbe elementos de diferenciación arbitrarios o que carezcan de una justificación razonable. Además, también se exige que las consecuencias jurídicas de la diferencia de trato sean proporcionadas a la finalidad perseguida, a fin de evitar resultados excesivamente gravosos. Por lo que, es necesario que las diferencias de trato no solo estén justificadas, sino que, además, han de superar el juicio de proporcionalidad [entre otras, STC 5/2007, de 15 de enero].

**3.-** Por otro lado, como se denuncia también la incorrecta interpretación del convenio colectivo, en concreto, del artículo 34 de la norma convencional, también es conveniente recordar la doctrina del Tribunal Supremo sobre la interpretación de los convenios colectivos y otros acuerdos, doctrina que, tal y como nos recuerda la sentencia de 17 de septiembre de 2013 (Rec. 92/2013), reproducida en otras muchas (por todas STS 3 mayo 2018 [Rec. 140/2017]) dice: " Recordábamos en la STS de 15 de abril de 2010 (rec. 52/09 ) que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- ( arts. 3.1 y 1281 del Código Civil ).- No obstante, "la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes".

Añadiendo dicha doctrina que, en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes. Debiendo prevalecer su criterio, como más objetivo, sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual.

**4.-** Los argumentos del recurso no se asumen por la Sala. En contra de lo que se razona, la sentencia recurrida contiene argumentos de peso para entender que no se ha vulnerado el derecho a la igualdad, ni tampoco las prescripciones del convenio colectivo.

En primer lugar, considera que el acuerdo no es discriminatorio para ninguno de los colectivos indicados en el escrito de demanda. En particular, en relación a los trabajadores que hayan suscrito contratos temporales frente a aquellos otros que cuenten con contrato indefinido, pues el acuerdo afecta a ambos por igual. En caso de cualquiera de ellos vea extinguido su contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de 2017, no cobrarían la

retribución variable. Tampoco, se excluye al personal en situación de incapacidad temporal, ya que la suspensión del contrato no implica la baja en el régimen de Seguridad Social.

La Sala comparte los referidos argumentos. Entendemos que el acuerdo no vulnera lo dispuesto en el artículo 14 CE, en relación al artículo 15.6 ET, que impone la igualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos. No establece un trato diferente en función de la modalidad contractual suscrita por cada trabajador, sino que únicamente impone el requisito de alta durante el año natural, de modo que el devengo de la retribución variable exige este requisito, pero esta circunstancia puede afectar por igual a trabajadores temporales e indefinidos, en función del tiempo trabajado, sin que se advierta una mayor incidencia en los trabajadores que cuenten con un contrato temporal. De hecho, como se destaca en el escrito de impugnación, partiendo de la regulación legal y convencional de la contratación temporal, lo cierto es que es perfectamente posible que los contratos de duración determinada alcancen el límite del año natural, pues, a título de ejemplo, el contrato de interinidad puede extenderse por el tiempo que sea necesario para la cobertura de la plaza y el contrato de obra o servicio tiene un límite temporal de cuatro años.

De otra parte, tampoco se advierte que pueda provocar un trato desigual entre trabajadores en alta y trabajadores que hayan visto suspendido su contrato de trabajo como consecuencia de una incapacidad temporal, ya que el límite temporal previsto afecta a todos ellos por igual.

Por tanto, no se aprecia el primero de los elementos que se exigen para considerar la posible vulneración del art. 14 CE, que es el trato desigual en identidad de supuestos de hecho.

Además, a mayor abundamiento, como se declara en la sentencia recurrida, el acuerdo responde a una finalidad legítima, que es la necesidad de retención del personal y goza de una presunción de validez, derivada de la suscripción por parte de la práctica totalidad de los miembros del comité de empresa.

En suma, no apreciamos que el acuerdo produzca un trato desigual o establezca un criterio de diferenciación arbitrario, totalmente carente de justificación razonable. Por el contrario, el requisito se aplica de forma idéntica y produce idénticas consecuencias en los grupos de trabajadores temporales, indefinidos y en los trabajadores en situación de incapacidad temporal.

**5.-** De otro lado, tampoco compartimos las alegaciones de la parte recurrente respecto a la vulneración del convenio colectivo. La regulación contenida en el artículo 34 de la norma convencional ha sido interpretada por el magistrado de instancia, sin que dicha valoración pueda tacharse de ilógica o irracional, sino todo lo contrario. El referido artículo dispone que " Las empresas, de forma voluntaria, podrán implantar un sistema de retribución variable individual adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de objetivos. (...).

En el supuesto de que el salario variable sea configurado por la empresa en base a objetivos de carácter colectivo y no individuales el trámite de información y consulta al que se refiere el párrafo anterior a este artículo, deberá ser sustituido por el de negociación y, en todo caso, acuerdo con los representantes de los trabajadores (...).

Su objetivo es conseguir la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad, de seguridad, incluido el índice de accidentes de trabajo, de registros mediambientales, etc..).

Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de los trabajadores.

Las cuantías destinadas a estos salarios variables se establecerán anualmente en función de unos objetivos definidos.

Estas retribuciones variables, ya sean de carácter individual o colectivo, no formarán parte de la Masa Salarial Bruta del art. 33.II.

En todos los casos las empresas deberán informar anualmente a los representantes de los trabajadores (...)."

Por tanto, tal como dispone el convenio colectivo, la empresa está habilitada para pactar las condiciones del sistema de retribución variable individual, que es adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de objetivos. Se trata de una mejora retributiva concedida voluntariamente. Ahora bien, en caso de que el salario variable se fije por la empresa en función de objetivos colectivos y no individuales, el trámite que se ha de seguir es el de la negociación y, "en todo caso, el acuerdo con los representantes de los trabajadores".

En el presente caso, consta que las condiciones del sistema de retribución variable se anudaban a la consecución de objetivos colectivos y no individuales. En concreto, el artículo 2 del acuerdo mundial de fecha 22 de febrero de 2017, sobre el plan mundial de reparto de beneficios por logro de resultados de Solvay, en relación al año 2017, establecía que se repartiría un presupuesto bruto de 12 millones de euros si se cumplían los objetivos fijados. El 80% estaba vinculado a objetivos financieros (2-1) y el 20% al objetivo de desarrollo sostenible (2-2).

A continuación, se determinaban las sumas que se repartirían en cada caso, especificándose, además, los resultados financieros que debían conseguirse para cumplir el primer objetivo y, en segundo lugar, el objetivo vinculado al desarrollo sostenible que también debería alcanzarse para que se produjera el reparto de beneficios.

Por su parte, el artículo 3 establecía que, una vez alcanzadas las sumas presupuestadas, se dividiría en proporción al coste salarial total de los distintos países y en cada país se repartiría una suma fija a todos los trabajadores beneficiarios. La bonificación se abonaría antes del 30 de abril de 2018.

La empresa siguió el trámite de la negociación con los representantes de los trabajadores, alcanzado el acuerdo exigido en la norma (art. 34), por lo que no es posible argumentar que haya podido incurrir en una infracción de la normativa convencional aplicable.

Por el contrario, el hecho de que el acuerdo se hubiera suscrito con la práctica totalidad del comité de empresa, lo dota de un valor reforzado. No podemos olvidar que, además de que se han cumplido las prescripciones convencionales, el acuerdo se firmó por once de los trece miembros del comité de empresa. Por otro lado, venía precedido por otros dos acuerdos (años 2015 y 2016), prácticamente idénticos, en los que, de nuevo, se condicionaba el abono de la paga a la permanencia en la empresa durante el año natural, sin que ninguno de ellos hubiera sido impugnado.

En el escrito de recurso se alega que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha declarado injustificada y contraria al derecho reconocido en el art. 4.2.f) ET, una normativa convencional que somete el cobro de una partida salarial a la condición de que el trabajador se encuentre de alta en la empresa en el momento de su pago. A tal efecto cita las sentencias del Tribunal Supremo de fecha 6 de noviembre de 2012 (Rec. 3940/2011) y 2 de diciembre de 2015 (Rec. 326/2014).

La doctrina citada no modifica lo anteriormente razonado, pues lo que se dilucidaba en las referidas sentencias eran cuestiones jurídicas diferentes a la que aquí se suscita. En la primera de ellas, el objeto del litigio versaba sobre la cantidad descontada por la empresa de un complemento salarial por la obtención de objetivos devengados, en atención al periodo de tiempo que el trabajador había estado en situación de incapacidad temporal. Se trata de una cuestión diferente a la presente, pues como hemos dicho, la suspensión del contrato en situación de incapacidad temporal no da lugar a ningún descuento, ni tampoco a la baja del trabajador, por lo que, no impide el cobro de la retribución variable.

En la segunda [ STS2 de diciembre de 2015 (Rec. 326/2014)] lo que se plantaba era el sometimiento del cobro de una determinada partida salarial, que ya estaba devengada, a la condición de que el trabajador se encontrase en situación de alta en la empresa en el momento de su pago.

En dicho supuesto el complemento en cuestión se devengaba a lo largo del año y se abonaba en el cuatrimestre primero del año siguiente, una vez realizadas las operaciones de cálculo correspondientes. Pero el precepto convencional analizado establecía que era necesario que el trabajador estuviera en alta al tiempo del pago. Fue esta última expresión de la norma convencional la que se impugnó y se declaró abusiva, porque era evidente que el salario ya devengado debía ser abonado el día y lugar pactados y su cobro no podía quedar condicionado a ninguna circunstancia posterior, que aconteciese después de su devengo.

Lo mismo ocurría en supuestos analizados en sentencias posteriores, como la STS de 27 de marzo de 2019 (Rec. 1196/2017), en la que, de nuevo, la cláusula de permanencia se refería al momento de abono del bonus.

Esta situación no es idéntica a la que analizamos, pues en el presente caso, la condición de alta en la empresa se refiere, no al momento del pago, una vez que la retribución se ha devengado, sino a un período de tiempo previo, que es precisamente el tiempo durante el cual la misma se devenga. Se trata de una condición que, como ya indicamos, no da lugar a un trato desigual entre los trabajadores y tiene como finalidad la retención del personal.

Tampoco presenta similitud el supuesto analizado en la STSJ de Madrid, de fecha 29 de enero de 2018 - que además no es doctrina legal-, al exigirse, también en aquel supuesto el requisito de permanencia a la fecha de abono del bonus.

Por otro lado, tampoco es admisible la invocación del artículo 165.a) LRJS, pues no se ha puesto en duda la legitimación del sindicato impugnante.

Finalmente, en lo que respecta a la aludida diferencia entre los órganos de representación de personal y la representación sindical en la empresa, es claro que la sentencia de instancia no incurre en ningún error conceptual. Se parte de que el acuerdo, así como los previos de los años 2014 a 2016, se suscribieron por el comité de empresa y no por las secciones sindicales y no vincula el sentido del voto emitido por los miembros del comité de empresa propuestos por el sindicato USO, con el criterio o los actos del sindicato. Lo único que argumenta es el valor reforzado que puede atribuirse a un acuerdo adoptado por la práctica unanimitad de los miembros del comité de empresa.

De tal argumentación no se deduce que la sentencia parta de que los votos de los miembros del referido órgano de representación unitaria, hayan sido emitidos en la calidad de representantes sindicales, por lo que también esta argumentación debe ser rechazada.

En definitiva, procede la íntegra desestimación del recurso sin que proceda efectuar expresa condena en costas ( art. 235.2 LRJS).

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

### **FALLAMOS**

Desestimamos el recurso interpuesto por D<sup>a</sup>. Carina (USO) y D. Gerardo (Secc. Sindical USO) frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander, de fecha 15 de abril de 2019, en el proc. de conflicto colectivo núm. 32/2019, tramitado a su instancia frente a la empresa, Solvay Química, S.L., el comité de empresa de Solvay Química S.L. y frente a los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, confirmando íntegramente la sentencia de instancia.

Sin costas.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaria de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0508 19.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de

esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0508 19.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.